



Roj: **STS 2745/2026 - ECLI:ES:TS:2026:2745**

Id Cendoj: **28079140012026100543**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/06/2026**

Nº de Recurso: **202/2025**

Nº de Resolución: **564/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ISABEL OLMOS PARES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 564/2026

Fecha de sentencia: 23/06/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 202/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 23/06/2026

Ponente: Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA CON SEDE EN SEVILLA

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: CGG

Nota:

CASACION núm.: 202/2025

Ponente: Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 564/2026

Excmas. Sras. y Excmo. Sr.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Juan Molins García-Atance

D.^a Isabel Olmos Parés

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 23 de junio de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por la letrada doña María José Carretero Rodríguez, en nombre y representación de doña Ángela , doña Virginia y doña Sara contra la sentencia

dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, 1462/2025, de 14 de mayo, procedimiento 21/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre impugnación de despido colectivo a instancia de la comisión representativa formada por doña Ángela , doña Virginia y doña Sara contra Mopripel, SL.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Mopripel, SL, representado y defendido por el letrado don Andrés Flores Romero.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación letrada de la comisión representativa formada por doña Ángela , doña Virginia y doña Sara , se presentó demanda sobre impugnación de despido colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla), y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que:

«se DECLARE LA NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO, dejando sin efecto el EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO, procediendo a la readmisión de la totalidad de la plantilla, con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido y reponiendo las prestaciones que en su caso se hubieran consumido, y con las consecuencias pertinentes que se deriven de todo ello, y cuanto ms en derecho proceda, o a la extinción de la relación laboral por imposibilidad de reubicación a la fecha de sentencia, con la declaración de obligatoriedad de pago de los salarios de tramitación».

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-Con fecha 14 de mayo de 2025 la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Sevilla) dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO.- MOPRIPEL, S.L. es una entidad mercantil que se constituyó el día 2 de enero de 1988 (f. 222 y ss). Conforme a lo establecido en el artículo 2º de sus Estatutos Sociales, la Sociedad tiene por objeto social los derivados de los servicios propios de salones de belleza y peluquería de todo tipo. Este objeto social se ha desarrollado mediante la puesta en marcha de peluquería y salones de belleza bajo el amparo de la franquicia denominada "Jean Louis David" propietaria de los materiales depositados en sendos locales, al igual que el TPV y agendas.

SEGUNDO.- A fecha del inicio del procedimiento colectivo tan sólo hay dos establecimientos abiertos (f. 159), uno de ellos ubicado en el Centro Comercial "Nervión Plaza" y otro en el Centro Comercial "Viapol". Sendos locales son alquilados, mediante contrato de alquiler suscrito con cada una de las gerencias de ambos centros comerciales, con procedimientos de desahucio y orden de desalojo, con efectos de 31-7-2024.

TERCERO.- En fechas precedentes al inicio del procedimiento de despido colectivo concurrieron las siguientes circunstancias:

1. Los efectos provocados por la pandemia de COVID-19, que repercutió en la actividad de la empresa por el cierre obligatorio de los establecimientos, más de tres meses, y por el período posterior de vuelta progresiva limitándose el acceso del público bajo la figura de los "aforamientos" y una disminución de clientes al ser una actividad que lleva aparejado contacto físico.
2. Las obras de reurbanización y de habilitación del paso del tranvía en la zona de Nervión, que han provocado el corte del tráfico rodado en la avenida Luis de Morales y limitaciones para los pasos peatonales, teniendo ello un impacto directo en la afluencia de público a sus establecimientos.
3. Las exigencias de los gerentes de los centros comerciales, donde se ubican los dos centros de trabajo, de la obligación de apertura en determinados domingos y festivos impuesta por dicha gerencia que obligó a contratar a un trabajador más.

CUARTO.- Ei 31-7-2024 la dirección de la empresa MOPRIPEL, S.L. procede a comunicar individualmente a los 9 trabajadores integrantes de la plantilla la intención de iniciar un procedimiento de extinción de contratos de trabajo y se les insta a constituir la comisión negociadora de conformidad con lo establecido en los arts. 51.1 y 41.4 ET (f. 232 a 236).

El 6-8-2024 los trabajadores de la plantilla eligen a Dña. Sara , Dña. Virginia y Dña. Ángela como representantes (f. 237).

La negociación del despido colectivo se ha llevado a cabo entre la dirección de la empresa y la Comisión Negociadora ad hoc designada para la representación de los trabajadores, en los términos previstos por el art. 41.4 ET (f. 237).

El 12-8-2024 la empresa comunica formalmente a la comisión representativa (f. 65, 66), y simultáneamente a la Autoridad Laboral (f. 241), la apertura del período de consultas para la tramitación de la extinción colectiva de contratos de trabajo, informando de que se pondrá a su disposición la documentación que justifica la adopción del ERE.

En la comunicación de apertura del procedimiento se adjunta la siguiente documentación:

- La memoria explicativa.
- Documentación justificativa de la decisión empresarial.
- El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la extinción de contratos, que son los 9 trabajadores que conforman la plantilla de la empresa, desglosados por centro de trabajo.
- Número y la identificación de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

Durante el periodo de consultas se mantuvieron un total de 2 reuniones, en fechas de 19 y 23 de agosto de 2024 (f. 242 a 244 y 245 a 246).

El periodo de consultas finalizó sin acuerdo entre las partes negociadoras en fecha 23 de agosto de 2024 (f. 246 vto).

En fecha 30 de agosto de 2024 se acordó por parte de MOPRIPEL S.L, la extinción de los contratos de trabajo de un total de 9 empleados de la plantilla y se procedió a notificar a todos los trabajadores de su plantilla la extinción de sus contratos de trabajo por razones objetivas, sin poner a disposición de los mismos la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio prestado, con el tope de 12 meses.

QUINTO.- Durante el periodo de consultas se mantuvieron un total de 2 reuniones en fechas de en fechas de 19 y 23 de agosto de 2024, cuyo contenido, a los f. 242 a 246, se dan por reproducidos.

Antes del inicio de las reuniones se puso a disposición de los trabajadores y de la autoridad laboral la documentación siguiente:

- La memoria explicativa.
- Documentación justificativa de la decisión empresarial.
- El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la extinción de contratos, que son los 9 trabajadores que conforman la plantilla de la empresa, desglosados por centro de trabajo.
- Número y la identificación de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de extinción de contratos.
- Cuentas anuales de los dos últimos años. Modelos 303 de IVA, modelos 390 y 200 de 2022 y 2023 (f. 163 a 221).

Toda esa documentación se puso a disposición de los trabajadores cuando se les comunicó individualmente el inicio del periodo de consultas y una vez designados los representantes de los trabajadores, se procedió a hacerles entrega de toda la documentación.

Ningún trabajador hasta la designación de la comisión que les representa solicitó ningún tipo de documentación.

Durante las reuniones del periodo de consultas no se realizó ninguna queja sobre este particular, ni por los trabajadores ni por la comisión designada por los trabajadores. Se aportan (f. 248, 249) movimientos bancarios de c/c en el BBVA y saldo 0 en Caixabank. Se aporta la agenda de citas (f. 310 a 312). Fue imposible aportar el TPV al ser propiedad de la franquiciadora que lo había retenido.

Las cuentas entregadas corresponden a ejercicios cerrados y las cuentas aportadas contienen la información actual.

El representante de la empresa en las reuniones indica desde el primer momento que las cuentas son las entregadas a la comisión designada por los trabajadores y que se corresponden con la realidad.

Tales cuentas fueron depositadas simultáneamente ante la Autoridad Laboral y respaldada por la documentación adicional que se acompañaba.

SEXTO.- Durante las reuniones en el periodo de consulta no se realizaron por la representación de los trabajadores ninguna propuesta.

Los integrantes de la comisión representativa muestran su disconformidad y su postura contraria a todo acuerdo que no implique el abono inmediato de las indemnizaciones que le correspondan, así como abono de los salarios y conceptos pendientes de abono (f. 67 a 70).

La empresa propuso al personal que lo solicitara facilitarle la realización de algún curso de capacitación para otros trabajos amén de dirigirse a empresas del sector en orden a la posibilidad de contratar al personal especializado. Ninguno de los trabajadores solicitó ni la realización de cursos, ni que se intentaran gestiones para su contratación en otras empresas del sector.

SÉPTIMO.- MOPRIPEL S.L. se encuentra incurso en situación de causa de disolución: el patrimonio neto (-311.144€) se encuentra en el ejercicio de 2023 reducido una cantidad inferior a la mitad del capital social (3.005,06€).

La deuda que la compañía mantiene a 31 de diciembre de 2023 asciende a 335.103,92€. En el ejercicio 2023, en el detalle de compensación de bases impositivas negativas, se aprecia una deuda pendiente de compensación de 359.287,20 euros (f. 163 a 171).

Los ingresos que la sociedad ha obtenido en el período histórico han sido los siguientes: 221.088,65€ en el 2020; 245.810,04€ en el 2021; 273.719,89€ en el 2022; y 260.173,16€ en el 2023. Estos ingresos han generado un resultado histórico en el período de: -78.879,11€ en el 2020; 20.285,67€ en el 2021; 10.390,21€ en el 2022; -115.843,13€ en el 2023; siendo el total negativo: -164.146,36€. (f. 163 a 221).

Los movimientos bancarios a la fecha más próxima a la entrega de las cartas de despido presentan los siguientes saldos: saldo negativo de 15.000€ a 11-7-24 en las c/c en el BBVA y saldo 0 en Caixabank (f. 248 y 249).

OCTAVO.- El Juzgado mercantil nº 4 de Sevilla dictó el 22-11-24, en el proceso nº 1165/24, dictó auto de declaración de concurso sin masa de MOPRIPEL S.L. conforme a un pasivo de 314.980,22€ (f. 288, 289), habiendo transcurrido el plazo sin que ningún acreedor hubiera interesado el nombramiento de administrador concursal. Por auto de igual juzgado mercantil se dictó el 19-2-25 auto declarando concluso el concurso de MOPRIPEL S.L. y el cierre provisional de la hoja abierta en el Registro Mercantil a la concursada.

NOVENO.- El 26-9-24 es presentada demanda por la Comisión Negociadora.».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«La desestimación la demanda de impugnación de despido colectivo interpuesta por la comisión representativa formada por D^a. Ángela, D^a Virginia y D^a Sara, y declaramos ajustada a derecho la decisión extintiva acordada por MOPRIPEL S.L. en el procedimiento de despido colectivo por concurrencia de la causa económica indicada en las comunicaciones extintivas de 30 de agosto de 2024».

CUARTO.- Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de las actoras, siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 8 de octubre de 2025.

QUINTO.- Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar la desestimación del recurso.

SEXTO.- Por providencia de 21 de mayo de 2026 se requirió a la parte recurrente para que subsanase el escrito de formalización ajustándose a la extensión máxima de 50.000 caracteres o, en su caso, justificase la mayor extensión.

La parte presentó escrito poniendo de manifiesto que el escrito tiene 59.034 caracteres, superando en tan solo 9.034 caracteres el máximo exigido, lo que se justifica atendiendo a su complejidad dado que el recurso tiene 6 motivos, lo que exige esa mayor extensión.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23 de junio de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La cuestión controvertida en el presente recurso de casación ordinaria es la de determinar si la empresa ha actuado de buena fe en el proceso de negociación del ERE que se impugna, así como el valor de las afirmaciones efectuadas por la ITSS que, sobre el particular, se contienen en el Informe de la misma.

2.La demanda interpuesta por doña Ángela , doña Virginia y doña Sara como miembros de la comisión representativa en la negociación del expediente de regulación de empleo de la entidad Mopripel, SL suplicaban que con estimación íntegra de la demanda se declarase la nulidad del despido colectivo, dejando sin efecto el expediente de regulación de empleo, procediendo a la readmisión de la totalidad de la plantilla con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido y, reponiendo las prestaciones que en su caso se hubieran consumido, con las consecuencias pertinentes que se deriven de todo ello y cuanto más en derecho proceda, o la extinción de la relación laboral por imposibilidad de reubicación a la fecha de sentencia con la declaración de obligatoriedad de pago de los salarios de tramitación.

3.La sentencia recurrida desestimó la demanda de impugnación de despido colectivo interpuesta por la citada comisión representativa y declaró ajustada a derecho la decisión extintiva acordada por Mopripel, SL en el procedimiento de despido colectivo por concurrencia de la causa económica indicada en las comunicaciones extintivas de 30 de agosto de 2024.

4.Contra esta sentencia recurre la parte actora construyendo su recurso a través de seis motivos de recurso, los cuatro primeros al amparo del art. 207 d) de la LRJS, esto es, por error en la valoración de la prueba sobre la base de prueba documental; el quinto con amparo en el art. 207 e) de la misma Ley, esto es, por infracción de las normas jurídicas o de la Jurisprudencia y, el sexto, pese a no concretar al inicio el amparo procesal en el que se funda, se deduce que lo hace al amparo del art. 207 c) de la LRJS, al instar la nulidad de la sentencia por haber vulnerado la tutela judicial efectiva por indefensión al no haber valorado el Informe de la ITSS.

5.El recurso ha sido impugnado por la empresa, la que efectúa las alegaciones que se dirán con ocasión del análisis y enjuiciamiento de cada uno de los motivos.

6.El Ministerio Fiscal ha informado en el sentido de que el recurso debe ser declarado improcedente.

SEGUNDO.- 1.Como cuestión previa, la empresa al impugnar el recurso alega que el escrito de formalización no cumple con las formalidades y requisitos extrínsecos aprobados por Acuerdo de 8 de abril de 2025, de la Comisión Permanente del CGPJ, por el que se publica el Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 2025, sobre extensión máxima y condiciones extrínsecas de los escritos de formalización o interposición y de impugnación de los recursos de casación dirigidos a la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. En concreto alude a que no se certifica en ningún momento el número de caracteres que contiene el escrito presentado de contrario, incumpliendo así con el requisito exigido y, tampoco se cumple un formato de texto con márgenes horizontales y verticales de 2,5 cm y numeración de las páginas de forma creciente, que debe obrar en la esquina superior derecha de cada una de ellas.

2.En el mencionado Acuerdo publicado en el BOE el 19 de abril de 2025 se establecen como requisitos extrínsecos los siguientes, aplicables a los escritos de recurso -interposición e impugnación- presentados tras 20 días desde la publicación de ese Acuerdo:

1) Un límite de extensión máxima. («Los escritos de formalización, interposición o impugnación de los recursos de casación y de casación para la unificación de doctrina tendrán una extensión máxima de 50.000 "caracteres con espacio", equivalente a 25 folios o páginas de tamaño A-4.»);

2) Un concreto Formato interno. («Para el texto se utilizará como fuente "Times New Román" con un tamaño de 12 puntos en el texto y de 10 puntos en las notas a pie de página o en la transcripción literal de normas o párrafos de sentencias que se incorporen. El interlineado en el texto será de 1,5.»);

3) La aportación de una Carátula que deberá preceder al escrito de recurso de casación. («El escrito de formalización o interposición o de impugnación irá precedido por una carátula que contendrá los datos esenciales del recurso. La carátula no sule ni amplía el contenido del escrito de recurso. Este documento estará disponible en la página web del Consejo General del Poder Judicial y será descargable para facilitar su cumplimentación e incorporación junto con el correspondiente escrito procesal.»).

3.Pues bien, esta sala ha decidido, en STS 495/2026, de 22 de mayo (rcud 3239/2025), que todos esos requisitos son subsanables, y cuando el escrito presentado no se sujeta a lo allí previsto, se requiere a la parte de subsanación.

En este caso, la parte recurrente fue requerida para que ajustase el número de caracteres a esa extensión máxima o justificase la necesidad de superar la misma, lo que así hizo, al explicar que el recurso contiene seis motivos. Si bien el número de motivos no es por sí mismo una razón objetiva que justifique el exceder de la duración máxima, dichos motivos se proyectan sobre una sentencia de impugnación de un despido colectivo, dónde se cuestiona la pertinencia de la documentación aportada, la buena fe en la negociación, así como la presunción de certeza del acta de infracción de la ITSS, lo que justifica el haber excedido la extensión máxima establecida en las citadas normas.

Por lo que respecta a los demás requisitos denunciados, esto es, márgenes y falta de numeración de las páginas no son requisitos que, de no cumplirse, pueden dar lugar a la inadmisión del recurso por no considerarse indispensables.

TERCERO.- 1. Entrando ya en los motivos del recurso, comenzaremos por razones lógicas por el motivo sexto en el que se insta la nulidad de la sentencia al denunciar la falta de valoración del informe de la Inspección de Trabajo por parte del órgano judicial, lo que constituye a su juicio una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), en su vertiente de derecho a obtener una resolución motivada y fundada en Derecho. Se argumenta que el tribunal ha prescindido por completo de una prueba documental pública, objetiva y esencial para resolver el litigio, lo que impide una valoración conjunta y razonada de la prueba y quebranta los principios de contradicción y exhaustividad. Esta omisión, añade, le genera indefensión, al privarle de una respuesta judicial fundada sobre un elemento clave de su pretensión, por lo que se interesa la estimación del recurso, la nulidad de la sentencia impugnada y el dictado de una nueva resolución que tenga en cuenta dicha prueba.

2. Como dijimos en la reciente STS 331/2026, de 27 de marzo (rec. 231/2024): «[...]una cosa son los hechos que figuran en el acta de Inspección, otra distinta los hechos que figuran en la resolución administrativa sancionadora y otra distinta los hechos probados de la sentencia judicial».

3. La presunción de certeza se predica de los hechos que hayan sido constatados directamente por el funcionario de la Inspección, conforme al art. 53.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; art. 23 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y arts. 15, 32.1.c y 41 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social (Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo). Pero ello no obsta evidentemente a que la Sala de instancia deba valorar, junto a las pruebas aportadas por el funcionario inspector, incluidas sus declaraciones revestidas con presunción de certeza y consignadas en el acta, cualquier otro tipo de pruebas que se practiquen en el proceso. El art. 151.8 LRJS dispone que «los hechos constatados por los inspectores de Trabajo y Seguridad Social o por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos legales pertinentes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados» y «el mismo valor probatorio tendrán los hechos constatados por los funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad, y que se formalicen en documento público observando los requisitos legales pertinentes».

Se trata de una concreta manifestación de lo dispuesto en el artículo 319.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil: «La fuerza probatoria de los documentos administrativos no comprendidos en los números 5.º y 6.º del artículo 317 a los que las leyes otorguen el carácter de públicos, será la que establezcan las leyes que les reconozca tal carácter. En defecto de disposición expresa en tales leyes, los hechos, actos o estados de cosas que consten en los referidos documentos se tendrán por ciertos, a los efectos de la sentencia que se dicte, salvo que otros medios de prueba desvirtúen la certeza de lo documentado».

4. En la STS 845/2025, de 1 de octubre, rec 1/2024, dijimos:

«Las SSTS 1140/2024, de 17 de septiembre (rec. 2669/2021) y 436/2025, de 20 de mayo (rec. 2/2023) sistematizan la presunción de certeza de las actas de la ITSS: «La presunción de certeza atribuida a las Actas de Inspección se encuentra en la imparcialidad y especialización, que en principio, debe reconocerse al Inspector actuante [...] (es) perfectamente compatible con el derecho fundamental a la presunción de inocencia (artículo 24.2 CE), ya que los citados preceptos se limitan a atribuir a tales actas el carácter de prueba de cargo, dejando abierta la posibilidad de practicar prueba en contrario [...] limitando la presunción de certeza a solo los hechos que por su objetividad son susceptibles de percepción directa por el Inspector, o a los inmediatamente deducibles de aquellos o acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta como pueden ser documentos o declaraciones incorporadas a la misma [...] tal presunción no excluya un control jurisdiccional de los medios empleados por el Inspector [...] exigiéndose, asimismo, que el contenido de las actas, ya sean de infracción o de liquidación, determinen las "circunstancias del caso" y los "datos" que hayan servido para su elaboración [...] no se reconoce la presunción de certeza a las simples apreciaciones globales, juicios de valor o calificaciones jurídicas».

En la sentencia de esta Sala Cuarta 282/2025, de 3 de abril, rec 94/2023, hemos por ello sistematizado el tipo de contenidos que pueden tener las actas de la Inspección de Trabajo por su relevancia a efectos probatorios:

"El pronunciamiento de la sentencia de instancia debe fundamentarse en la prueba practicada en el acto del juicio y entre dicha prueba se encuentran las actas de inspección, que pueden operar como prueba de los



hechos constatados directamente por el funcionario inspector. En realidad, dentro de un acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se pueden diferenciar tres tipos de contenidos:

A) Hechos constatados directamente por el funcionario actuante a través de su apreciación sensorial, esencialmente visual o auditiva. Solamente estos hechos tienen presunción de certeza al amparo del artículo 23 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La manifestación contenida en el acta por parte del funcionario actuante de que observó o constató directa y personalmente un hecho (sea un hecho objetivo como la forma de desempeñar un trabajo o la presencia de una persona en un determinado tiempo y lugar, sea de un hecho constitutivo de una prueba como una declaración de una persona o el examen de un documento) constituye por sí mismo una prueba valorable por el órgano judicial. El problema por tanto no se produce cuando el órgano judicial considera acreditados los hechos constatados directamente por el funcionario, porque incluso si esas manifestaciones sobre hechos constatados no estuvieran dotadas de ningún tipo de presunción de certeza se trataría de una prueba valorable como testifical documentada. El problema se planteará, a la inversa, cuando el órgano judicial no considere acreditados los hechos que el funcionario manifiesta en acta o informe que ha constatado de manera directa, porque en ese caso el artículo 23 de la Ley 23/2015 confiere naturaleza documental a dicho testimonio del funcionario e impone una determinada valoración de la prueba basada en una presunción *iuris tantum* de veracidad que exige un mínimo de prueba en contra. Este no es el caso.

B) Hechos deducidos por el funcionario a partir de los hechos constatados por él mismo. Si el hecho constatado por el funcionario de la Inspección es, por ejemplo, que una determinada persona realiza unas determinadas manifestaciones en su presencia, lo que tiene presunción de certeza es que esas manifestaciones se realizaron por esa persona, no que el contenido de las mismas sea veraz o cualquier otro hecho que el funcionario haya deducido a partir de las mismas. En este ámbito de las deducciones obtenidas de los hechos constatados ya no se aplica presunción legal de certeza o veracidad de manera que el órgano judicial, conforme a las reglas de la sana crítica, puede valorar tales deducciones del funcionario y compartirlas o no. Si se quiere combatir en suplicación la conclusión alcanzada por el órgano judicial de instancia a partir de la valoración de esa prueba indirecta debe demostrarse error en base a prueba documental, de acuerdo con la vía casacional de la letra d del artículo 207 de la Ley de la Jurisdicción Social.

C) Conclusiones y valoraciones jurídicas. Se trata de las conclusiones a las que el funcionario llega tras aplicar a los hechos que ha considerado acreditados las normas y doctrina judicial relevante. En este terreno rige ya el principio *iura novit curia* cuando se trata de su revisión jurisdiccional y no juega presunción de ningún tipo, porque no estamos ante hechos, sino ante Derecho. El órgano judicial puede discrepar de dicha valoración jurídica o compartirla y su conclusión al respecto no es sino una cuestión jurídica, que podrá impugnarse en casación mediante un motivo de la letra e) del artículo 207 de la Ley de la Jurisdicción Social".

5. Lo que el recurrente reprocha a la sentencia es no haber atendido a las conclusiones y valoraciones jurídicas realizadas por la inspectora actuante. Así se desprende claramente de lo que se dice en el motivo quinto cuando se alude a las conclusiones jurídicas alcanzadas por la Sala de instancia y luego las confronta, una a una, con lo afirmado en el Informe de la Inspección.

El Informe de la ITSS ha concluido que no se aportó toda la documentación legal; que no ha existido voluntad real negociadora; que no se ha implementado ninguna medida social de acompañamiento; que no se ha aportado documentación sobre la oferta real de cursos; que la empresa manifestó que presentó la solicitud de concurso el 21 de agosto de 2024 y que mintió, pues la solicitud fue realizada en noviembre; que no aportó la memoria del ejercicio e informe de gestión, y tampoco las cuentas provisionales del ejercicio en curso al inicio del procedimiento; que la parte social solicitó ampliar la documentación aportada por la empresa para justificar las causas del despido colectivo sin que fuese atendida esta petición.

Se trata, en su mayoría (luego concretaremos), de las conclusiones a las que el funcionario actuante llega tras aplicar a los hechos que ha considerado acreditados las normas y doctrina judicial relevante. En este terreno rige el principio *iura novit curia* cuando se trata de su revisión jurisdiccional y no juega presunción de ningún tipo, porque no estamos ante hechos, sino ante Derecho. El órgano judicial puede discrepar de dicha valoración jurídica o compartirla y su conclusión al respecto no es sino una cuestión jurídica, que podrá impugnarse en casación mediante un motivo de la letra e) del artículo 207 de la Ley de la Jurisdicción Social.

En todo caso, hay datos para entender que la presunción de veracidad se respeta en aquellos extremos en que el acta tiene tal valor, que es lo percibido directamente por el funcionario actuante, por ejemplo, en que la documentación es incompleta, lo que se analizará oportunamente, pero no vinculan en absoluto a la Sala, insistimos, las conclusiones o estimaciones que alcance el funcionario según su interpretación y valoración de hechos, por ejemplo, en que "no ha existido voluntad negociadora por parte de la empresa", teniendo en

cuenta que la Sala de instancia ha de valorar los documentos obrantes en el expediente por sí misma, y, en la concreción de hechos probados la Sala es soberana.

6.No ha existido por tanto infracción del art. 24 CE, ni indefensión al recurrente. Procede en consecuencia, la desestimación de este motivo para continuar con los motivos primero a cuarto, donde se pretenden revisiones fácticas amparadas, además, en el referido Informe de la ITSS.

CUARTO.- 1.En el primer motivo del recurso, la parte recurrente, con amparo en el art. 207 d) de la LRJS, insta la revisión del hecho probado primero, donde la Sala recoge que:

«PRIMERO. - MOPRIPEL, S.L. es una entidad mercantil que se constituyó el día 2 de enero de 1988 (f. 222 y ss). Conforme a lo establecido en el artículo 2º de sus Estatutos Sociales, la Sociedad tiene por objeto social los derivados de los servicios propios de salones de belleza y peluquería de todo tipo. Este objeto social se ha desarrollado mediante la puesta en marcha de peluquería y salones de belleza bajo el amparo de la franquicia denominada "Jean Louis David" propietaria de los materiales depositados en sendos locales, al igual que el TPV y agendas».

2.Solicita que se proceda a la "supresión" del último renglón de dicho hecho probado primero, esto es, la expresión: "al igual que el TPV y agendas".

3.Sostiene a tal efecto que, primero, la Sala no ha valorado o ha valorado erróneamente el Informe de la ITSS; dos, que no ha tenido en cuenta las actas de las reuniones del período de consultas; y, tres, que obra en el procedimiento, como prueba documental, las copias de los justificantes de los TPV y agendas (como documento nº 1 del ramo de prueba de parte actora en los folios 310 a 312 de las actuaciones).

A continuación, dice que insta la "adición" interesada, cuando acaba de pedir la supresión, es decir, se contradice abiertamente.

4.En nuestra reciente STS 291/2025, de 8 de abril (rec. 98/2023), con cita en la STS 172/2020 de 26 de febrero (rec. 160/2019) recordamos que es imprescindible para que un motivo de revisión fáctica pueda prosperar, "la conjunta concurrencia de todos y cada uno de una serie de requisitos, entre los que, para el caso, destacamos el siguientes:

«1º) Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado, lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse;».

5.No procede acceder a lo que se pide, ya que como decimos ni se aprecia la errónea valoración de la prueba a efectos de suprimir (o adicionar) lo que pretende, además de que no se acredita que la revisión, en cualquiera de sus formas, tenga trascendencia para resolver la cuestión litigiosa.

QUINTO.- 1.En el segundo motivo del recurso, la parte recurrente, con amparo en el art. 207 d) de la LRJS insta la revisión del hecho probado segundo, cuya redacción actual es la que sigue:

«SEGUNDO. - A fecha del inicio del procedimiento colectivo tan sólo hay dos establecimientos abiertos (f. 159), uno de ellos ubicado en el Centro Comercial "Nervión Plaza" y otro en el Centro Comercial "Viapol". Sendos locales son alquilados, mediante contrato de alquiler suscrito con cada una de las gerencias de ambos centros comerciales, con procedimientos de desahucio y orden de desalojo, con efectos de 31-7-2024».

2.Solicita la supresión del último renglón desde "Sendos locales son alquilados, mediante contrato de alquiler suscrito con cada una de las gerencias de ambos centros comerciales, con procedimientos de desahucio y orden de desalojo, con efectos de 31-7-2024".

3.Dicha modificación se basa en la prueba documental, en el Acta de la Inspección, obrante en el documento nº 62, digitalizada en CD que se adjunta en las actuaciones, donde la actuante dice que:

«No se aporta ninguna documentación que acredite la orden de cierre y desalojo del centro de trabajo del centro comercial Nervión por requerimiento de ejecución de la propiedad».

Añade la parte recurrente que no consta ningún otro documento en las actuaciones que avale o por el que se pueda llegar a la conclusión contenida en el hecho probado segundo que se pretende modificar.

4.La empresa impugna y sostiene que la revisión no contiene fundamentación de lo que se solicita ni especifica el posible error en que hubiera incurrido el juzgador de instancia, así como que no tiene trascendencia para el fallo.

5.No procede acceder a lo que se pide, ya que no se detecta el error que se denuncia y en realidad la revisión se sustenta en la falta de prueba.

Como precisa la STS 662/2022, de 13 de julio (rec. 91/2020), «"la denominada prueba negativa carece de virtualidad revisora en el ámbito de la casación social. La STS 938/2020 de 23 octubre (rec. 174/2019), con cita de diversos antecedentes, recuerda que no es admisible que se pretenda suprimir determinas declaraciones fácticas porque, a juicio de la parte recurrente, no exista prueba que lo avalen. Es constante la doctrina de la Sala que, respecto de lo que podría denominarse prueba negativa, ha señalado que "no cabe la denuncia de error de hecho en casación exclusivamente amparada en la mera alegación de prueba negativa, es decir, sosteniendo que no se ha practicado en juicio prueba alguna que acredite la conclusión fáctica que recoge la sentencia y que en trámite de casación se cuestiona"».

6.A la vista de la anterior doctrina, es evidente que el motivo de revisión fáctica del hecho probado segundo no puede prosperar porque lo que con ello se pretende es, por un lado, sustituir la valoración de la prueba practicada ante el órgano judicial de instancia que ha dispuesto de la inmediación que caracteriza el proceso laboral, pudiendo obtener del conjunto probatorio lo que declara acreditado y, por otro, en afirmar que no hay prueba que avale lo que afirma en el ordinal probado segundo.

SEXTO.- 1. En el motivo tercero, con el mismo amparo procesal que en los dos anteriores, se interesa la revisión del relato fáctico, instando a esta Sala a que se revise el hecho probado quinto cuyo tenor literal establece que:

«QUINTO. - Durante el periodo de consultas se mantuvieron un total de 2 reuniones en fechas de 19 y 23 de agosto de 2024, cuyo contenido, a los f 242 a 246, se dan por reproducidos.

Antes del inicio de las reuniones se puso a disposición de los trabajadores y de la autoridad laboral la documentación siguiente:

- La memoria explicativa.
- Documentación justificativa de la decisión empresarial.
- El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la extinción de contratos, que son los 9 trabajadores que conforman la plantilla de la empresa, desglosados por centro de trabajo.
- Número y la identificación de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de extinción de contratos.
- Cuentas anuales de los dos últimos años. Modelos 303 de IVA, modelos 390 y 200 de 2022 y 2023 (f. 163 a 221).

Toda esa documentación se puso a disposición de los trabajadores cuando se les comunicó individualmente el inicio del periodo de consultas y una vez designados los representantes de los trabajadores, se procedió a hacerles entrega de toda la documentación.

Ningún trabajador hasta la designación de la comisión que les representa solicitó ningún tipo de documentación.

Durante las reuniones del periodo de consultas no se realizó ninguna queja sobre este particular, ni por los trabajadores ni por la comisión designada por los trabajadores. Se aportan (f. 248, 249) movimientos bancarios de c/c en el BBVA y saldo 0 en Caixabank. Se aporta la agenda de citas (f. 310 a 312). Fue imposible aportar el TPV al ser propiedad de la franquiciadora que lo había retenido.

Las cuentas entregadas corresponden a ejercicios cerrados y las cuentas aportadas contienen la información actual.

El representante de la empresa en las reuniones indica desde el primer momento que las cuentas son las entregadas a la comisión designada por los trabajadores y que se corresponden con la realidad.

Tales cuentas fueron depositadas simultáneamente ante la Autoridad Laboral y respaldada por la documentación adicional que se acompañaba».

2.La propuesta revisora es la de que se sustituya por el siguiente:

«QUINTO. -Durante el periodo de consultas se mantuvieron un total de 2 reuniones en fechas de 19 y 23 de agosto de 2024, cuyo contenido, a los f. 242 a 246, se dan por reproducidos.

Antes del inicio de las reuniones se puso a disposición de los trabajadores y de la autoridad laboral la documentación siguiente:

- La memoria explicativa.
- Documentación justificativa de la decisión empresarial.

- El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la extinción de contratos, que son los 9 trabajadores que conforman la plantilla de la empresa, desglosados por centro de trabajo.
- Número y la identificación de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de extinción de contratos.
- Cuentas anuales de los dos últimos años. Modelos 303 de IVA, modelos 390 y 200 de 2022 y 2023 (f. 163 a 221).

Toda esa documentación se puso a disposición de los trabajadores cuando se les comunicó individualmente el inicio del periodo de consultas y una vez designados los representantes de los trabajadores, se procedió a hacerles entrega de toda la documentación.

Ningún trabajador hasta la designación de la comisión que les representa solicitó ningún tipo de documentación.

Durante las reuniones del periodo de consultas **se realizaron alegaciones por parte de la comisión negociadora y se solicitó prueba documental consistente en la aportación de los movimientos de las cuentas bancarias con las que venía trabajando la empresa, al menos de los dos últimos ejercicios y el año en curso, así como las agendas de citas de las peluquerías y el resumen de cobro de los distintos datáfonos existente en las mismas y el documento referenciado al requerimiento de ejecución por parte de la propiedad de Nervión plaza.**

Igualmente se solicita mayor información en relación a las medidas realizadas por la empresa para revertir la situación económica, tal como se ha hecho constar en la memoria explicativa, con desglose de dichas medidas y actuaciones previas a la medida extintiva que se pretende acordar.

La empresa no aporta los movimientos bancarios de los dos últimos años, ni los TPVS de la empresa, ni las agendas solicitadas.

Las cuentas entregadas corresponden a ejercicios cerrados y las cuentas aportadas contienen la información actual, si bien la empresa no presenta la no se aporta el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivos, la memoria del ejercicio e informe de gestión, y tampoco las cuentas provisionales del ejercicio en curso al inicio del procedimiento.

El representante de la empresa en las reuniones indica desde el primer momento que las cuentas son las entregadas a la comisión designada por los trabajadores y que se corresponden con la realidad.

Tales cuentas fueron depositadas simultáneamente ante la Autoridad Laboral y respaldada por la documentación adicional que se acompañaba».

3. En síntesis, lo que se pretende es sustituir parte del relato judicial para decir que la comisión negociadora solicitó prueba documental consistente en la aportación de los movimientos de las cuentas bancarias con las que venía trabajando la empresa, al menos de los dos últimos ejercicios y el año en curso, así como las agendas de citas de las peluquerías y el resumen de cobro de los distintos datáfonos existentes en las mismas y el documento referenciado al requerimiento de ejecución por parte de la propiedad de Nervión plaza y que la empresa no aportó dicha documentación; que también se solicitó mayor información en relación a las medidas realizadas por la empresa para revertir la situación económica; por último, que la empresa no presenta el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivos, la memoria del ejercicio e informe de gestión, y tampoco las cuentas provisionales del ejercicio en curso al inicio del procedimiento.

4. Esta propuesta de sustitución del hecho quinto por el redactado anteriormente viene avalada por las dos Actas del periodo de consultas, la de fecha 19 de agosto de 2024, obrante en los folios en los folios núm. 323 al 328 inclusive y en el Acta de 23 de agosto de 2024, obrante al folio núm. 329 al 330 inclusive, habida cuenta, señala, de que en sendos documentos la propia empresa es la que manifiesta que: "En cuanto a la solicitud de movimientos bancarios de dos años anteriores; datos de cobros por TPV y agenda de los dos últimos años, se manifiesta por la empresa la imposibilidad de aportar los citados datos, toda vez que no están a su disposición, habría que solicitarlos con antelación a las entidades bancarias; y en el caso de la agenda, no pertenece a la entidad sino a la marca, a lo que añadiremos que los datos de la agenda se autoborraban cada cierto tiempo automáticamente. Se insiste por parte de la empresa en que además dichos datos no son necesarios para acreditar las razones económicas que han llevado al cierre de la empresa, cese de actividad y ERE extintivo de la totalidad de la plantilla."

5. La empresa impugna y se remite a los pronunciamientos de la sentencia y añade que puso a disposición de la comisión de la documentación de la que disponía.

6. La Sala de instancia ya ha valorado esas Actas sin error que sea preciso corregir. Además, en fundamentos de derecho, la Sala ya se remite a las Actas en cuestión, lo que hace innecesario añadir el contenido de lo que ahora se propone cuando, por otro lado, se trata de una cuestión jurídica, la de determinar cuál era la documentación pertinente en el caso concreto y, al respecto, la Sala pone de manifiesto que se entregó a la comisión negociadora la documentación contable y fiscal que recoge en el ordinal quinto, admitiendo que la misma "si bien incompleta", era suficiente para acreditar la situación económica negativa, siendo la misma apreciable en base a las circunstancias que a continuación menciona, tales como la constatación de la situación legal de disolución en la que se encontraba la empresa; que es una PYME que está exenta de auditoría junto a las cuentas anuales, sin que quepa informe técnico al sustentarse el despido colectivo en pérdidas actuales de tal volumen que obligan al concurso de acreedores y cese de la actividad, y que todo concluyó con un concurso sin masa con las consecuencias ex art. 142 LC.

7. De este modo, la revisión no tendrá trascendencia para resolver la cuestión litigiosa, pues, la documentación que debe ser entregada en el período de consultas es aquella "pertinente" en función de las concretas circunstancias del caso. Precisamente, a propósito de la pertinencia de la información y de su carácter instrumental para el desarrollo de las consultas, hemos afirmado en la STS 963/2024, de 27 de junio (rec. 168/2022) que: «[...] se impone, en todo caso, reiterar el carácter instrumental del deber de información al servicio del derecho a la negociación colectiva en el seno de las consultas lo que implica que no todo incumplimiento de obligación documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada; y que nos referimos a la "trascendencia" de la documental, porque entendemos que no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen "intrascendentes" a los efectos que la norma persigue [proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo].

En definitiva, el problema de la necesidad de aportación o no de una determinada documentación -no prevista normativamente- vendrá determinada por la solicitud de los representantes de los trabajadores y por la utilidad de la documentación pedida a los fines examinados. La incorrección de la medida colectiva por infracción de la obligación informativa vendrá determinada, en consecuencia, por la negativa de la empresa a la aportación de la información solicitada o por su defectuosa aportación, siempre que la solicitud esté justificada puesto que no se puede imponer al empresario la aportación de cualquier documentación no prevista legalmente salvo que quede acreditada su relevancia para la negociación durante las consultas [STS de 18 de julio de 2014 (rec. 288/2013); SSTs 440/2017, de 18 de mayo (Rec. 71/2016) y 329/2019, de 25 de abril (Rec. 204/208)]».

SÉPTIMO.- 1. En el motivo cuarto, la parte recurrente, también con amparo procesal en el art. 207 d) de la LRJS interesa la revisión del hecho probado sexto que dice:

«SEXTO. - Durante las reuniones en el periodo de consulta no se realizaron por la representación de los trabajadores ninguna propuesta.

Los integrantes de la comisión representativa muestran su disconformidad y su postura contraria a todo acuerdo que no implique el abono inmediato de las indemnizaciones que le correspondan, así como abono de los salarios y conceptos pendientes de abono (f. 67 a 70).

La empresa propuso al personal que lo solicitara facilitarle la realización de algún curso de capacitación para otros trabajos amén de dirigirse a empresas del sector en orden a la posibilidad de contratar al personal especializado. Ninguno de los trabajadores solicitó ni la realización de cursos, ni que se intentaran gestiones para su contratación en otras empresas del sector».

2. La propuesta revisora consiste en que el referido ordinal sea sustituido íntegramente por el que sigue:

«SEXTO. - La parte social ha solicitado ampliar la documentación aportada por la empresa para justificar las causas del despido, concretamente, se ha solicitado la aportación de los movimientos de las cuentas bancarias de la empresa de los dos últimos ejercicios y del presente, las agendas de citas de las peluquerías, el resumen de cobro de los datáfonos y el documento de requerimiento de ejecución de la propiedad del centro comercial Nervión Plaza. Se solicitó igualmente información ampliatoria sobre las medidas adoptadas por la empresa hasta la fecha para revertir la situación económica y evitar la medida extintiva.

No ha sido objeto de negociación ninguna medida social de acompañamiento, sin que haya llegado a concluirse ninguna propuesta ni compromiso formal por parte de la empresa.

Existen dos trabajadores afectados por el despido mayores de 55 años de edad, sin que la empresa haya suscrito con la Seguridad Social y con los trabajadores dicho convenio».

3. Esta modificación completa del hecho probado sexto tiene su sustento en el Acta de la Inspección de Trabajo de fecha 6 de septiembre de 2024, obrante en el expediente digital de las actuaciones, como documento nº 62, unido al procedimiento mediante CD.

4. La empresa impugna y alega que se trata de una reiteración de lo manifestado en los motivos anteriores. Se remite a las actas levantadas para comprobar que no existe propuesta alguna de la parte social, más allá del requerimiento de la documentación de referencia y, por el contrario, sí constan las propuestas de la empresa y, así, respecto de la posibilidad de suscribir convenios para mayores de 55 años, la empresa efectuó la propuesta sin que ninguno de los trabajadores lo solicitara, como igualmente se desprende del contenido de las actas.

5. En efecto, como señala la empresa impugnante, la primera parte de la redacción nueva propuesta del ordinal sexto coincide con lo que se pidió en el motivo precedente con ocasión de la revisión del ordinal quinto y, la segunda parte, es irrelevante, toda vez que consideramos que las Actas han sido incorporadas al relato fáctico por la propia remisión que la Sala hizo a ellas. Por otro lado, la parte recurrente no cuestiona la afirmación de la Sala de instancia de que nadie solicitó ni cursos ni intentos de recolocación ni convenio con la Seguridad Social. La Sala afirma que tales solicitudes no se produjeron y nada hay en los autos que acredite lo contrario.

OCTAVO.- 1. El motivo quinto denuncia la infracción de normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia (art. 207.e LRJS), en relación con los arts. 124.11 y 124.13 LRJS y el art. 24 CE. Cita también, más adelante, el art. 51.2 del ET y el art. 7.1 del RD 1483/2012. Alega la omisión de valoración de una prueba documental esencial, consistente en el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 6 de septiembre de 2024. Se sostiene que dicho informe, incorporado válidamente a los autos y dotado de presunción de veracidad, era determinante para valorar la legalidad del despido colectivo, pues acreditaba graves irregularidades: falta de aportación de documentación económica obligatoria, inexistencia de una negociación real durante el periodo de consultas, ausencia de medidas alternativas o sociales de acompañamiento, incumplimientos respecto de trabajadores mayores de 55 años, e incluso incongruencias en la supuesta situación económica y en la fecha de solicitud de concurso. Añade que la sentencia recurrida ignora completamente este informe y, en cambio, fundamenta su decisión en afirmaciones empresariales no acreditadas, lo que genera una deficiencia sustancial en el enjuiciamiento del caso, vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva y conduce a una resolución no fundada en una valoración completa y razonada de la prueba.

2. Ya se ha dicho con ocasión de la resolución del motivo sexto, que la Sala ha procedido a valorar la misma prueba documental que valoró la ITSS y ha llegado a conclusiones y valoración jurídicas diversas. La Sala de instancia lleva a cabo un pormenorizado análisis de todos los requisitos precisos y exigibles para que el proceso de despido colectivo se ajuste a derecho, desgranando uno a uno todos esos elementos, llegando a conclusiones contrarias a las que llegó el Informe de la ITSS. La base de ese análisis lo sustenta la misma documentación, las Actas del periodo de consultas y la documentación aportada por la empresa. Reconoce la Sala que la documentación contable y fiscal era incompleta, pero la situación de la empresa, evidenciada por las concretas circunstancias que ya mencionamos antes, le llevan a concluir en la concurrencia de las causas, el cumplimiento de la obligación de aportar la documentación "pertinente" al caso, que difiere de la que es exigible legal y reglamentariamente, así como que existió voluntad real de negociación.

3. La causa, que es económica, condiciona las exigencias documentales a las que está obligada la empresa en el caso. La sentencia declara probado que:

A) Mopripel, SL se encuentra incurso en situación de causa de disolución: el patrimonio neto (-311.144€) se encuentra en el ejercicio de 2023 reducido una cantidad inferior a la mitad del capital social (3.005,06€).

B) La deuda que la compañía mantiene a 31 de diciembre de 2023 asciende a 335.103,92 €. En el ejercicio 2023, en el detalle de compensación de bases imponibles negativas, se aprecia una deuda pendiente de compensación de 359.287,20 euros.

C) Los ingresos que la sociedad ha obtenido en el periodo histórico han sido los siguientes: 221.088,65 € en el 2020; 245.810,04 € en el 2021; 273.719,89 € en el 2022; y 260.173,16 € en el 2023.

D) Estos ingresos han generado un resultado histórico en el periodo de: -78.879,11 € en el 2020; 20.285,67 € en el 2021; 10.390,21 € en el 2022; -115.843,13 € en el 2023; siendo el total negativo: -164.146,36 €.

E) Los movimientos bancarios a la fecha más próxima a la entrega de las cartas de despido presentan los siguientes saldos: saldo negativo de 15.000 € a 11-7-24 en las c/c en el BBVA y saldo 0 en Caixabank.

F) El Juzgado mercantil nº 4 de Sevilla dictó el 22-11-24, en el proceso nº 1165/24, auto de declaración de concurso sin masa de Mopripel, SL, conforme a un pasivo de 314.980,22 €, habiendo transcurrido el plazo sin que ningún acreedor hubiera interesado el nombramiento de administrador concursal. Por auto de

igual juzgado mercantil se dictó el 19-2-25 auto declarando concluso el concurso de Mopripel, SL y el cierre provisional de la hoja abierta en el Registro Mercantil a la concursada.

4.El artículo 3.2 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que regula la documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo, dispone que la comunicación del inicio del periodo de consultas deberá ir acompañada de lo siguiente:

«Una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9».

El artículo 4 del reseñado Real Decreto contempla la documentación específica que ha de entregarse en los despidos colectivos por causas económicas y en el párrafo segundo declara lo siguiente:

«Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría».

El último párrafo del artículo 124.11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece lo siguiente:

«La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley».

NOVENO.- 1.Sobre la relevancia de la aportación documental en la tramitación del despido colectivo nos hemos pronunciado en fecha reciente en la STS 335/2026, de 27 de marzo (rec. 194/2025) con cita de las SSTs del Pleno 510/2023, de 12 de julio (rec. 19/2023), 1040/2021, de 20 de octubre (rec. 88/2021), 861/2018, de 25 de septiembre (rec. 43/2018) y 643/2017, de 19 de julio (rec. 14/2017), 688/2016, de 20 de julio (rec. 323/2014) y 1090/2016, de 21 de diciembre (rec. 131/2016) y en la más reciente STS 453/2025, de 21 de mayo (rec. 3/2025), en las que sentamos la siguiente doctrina:

«a) El artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE dispone que, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Ya pusimos de manifiesto que se trata de una expresión jurídicamente indeterminada, pues no concreta qué ha de considerarse pertinente y quién debe decidir si la información es o no pertinente. Por lo tanto, concluimos que el empresario cumple, en principio, con la entrega a los representantes de los trabajadores de toda la información exigida por los artículos 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y 3, 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Ahora bien, ello no es óbice para que el empresario voluntariamente aporte cualquier otra documentación que estime conveniente para contribuir al buen desarrollo del periodo de consultas.

b) La información se configura, por tanto, como un presupuesto ineludible de las consultas.

c) El deber de información tiene un carácter instrumental al servicio del derecho a la negociación colectiva en el seno de las consultas. De ello se extrae que no todo incumplimiento de la obligación de entregar la documentación exigida conlleva la declaración de la nulidad del despido colectivo, sino sólo la falta de entrega de la documentación que sea trascendente a los efectos de que tenga lugar una negociación adecuadamente informada. En este sentido, nos pronunciamos en la STS 1248/2024, de 14 de noviembre (Rec 147/2024).

d) La relación de la documental que ha de entregarse contenida en la normativa anteriormente reseñada no tiene valor ad solemnitatem (para solemnidad) y, consiguientemente, no sustentará la declaración de la nulidad del despido colectivo, la falta de entrega de aquellos documentos que razonablemente se revelen intrascendentes a los efectos perseguidos por la norma de proporcionar información que permita una

adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas, a tenor del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. De este modo, seguimos el criterio adoptado por el legislador, en materia de procedimiento administrativo en el artículo 63.2 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, e incluso en la normativa procesal laboral, en el artículo 207 c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

e) Tanto la Directiva 98/59 como el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores obligan al empresario a proporcionarle a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente en relación con las medidas extintivas que pretende adoptar.

f) De lo anterior se extrae que ha de examinarse el cumplimiento de la obligación informativa desde una óptica finalista, de forma tal que la necesidad de aportación o no de una concreta documentación -no prevista normativamente- vendrá determinada por la solicitud de los representantes de los trabajadores y por la utilidad de la documentación pedida a los fines expresados. Por lo tanto, el incumplimiento de la obligación informativa para que tenga incidencia en la calificación del despido colectivo vendrá determinado, en consecuencia, por la negativa de la empresa a la aportación de la información solicitada o por su defectuosa aportación, siempre que la solicitud esté justificada, puesto que no se puede imponer al empresario el deber de proporcionar cualquier documentación no prevista legalmente, salvo que quede acreditada su relevancia para la negociación durante las consultas, como declaró, entre otras, la STS de 18 de julio de 2014 (Rec 288/2013).

g) Si una vez entregada por la empresa la documentación exigida legalmente, la representación legal de los trabajadores solicitara la aportación de otra documentación por considerarla pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores, como afirmaron, entre otras, las SSTS de 13 de julio de 2017 (Rec 25/2017) y de 18 de mayo de 2017 (Rec 71/2016).

h) En esta línea, hemos manifestado, entre otras, en las SSTS de 18 febrero 2014 (Rec 74/2013) y de 20 marzo 2013 (Rec 81/2012), la estrecha relación que guarda el deber de información con la buena fe negocial que ha de presidir la negociación en el periodo de consultas, partiendo de que la finalidad del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y de los preceptos reglamentarios que lo desarrollan consiste en facilitar a los representantes de los trabajadores una información suficientemente expresiva para conocer las causas del despido y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que el periodo de consultas se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 de la misma y, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los contratos de los trabajadores despedidos».

2.Atendiendo a lo expuesto, se ha de examinar, a continuación, si la empresa Mopripel, SL ha dado fiel cumplimiento al deber de aportación de la documentación en el periodo de consultas del despido colectivo.

A tal efecto se ha declarado probado que la empresa, desde el inicio de las reuniones se puso a disposición de los trabajadores y de la autoridad laboral la documentación siguiente:

- La memoria explicativa.
- Documentación Justificativa de la decisión empresarial.
- El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la extinción de contratos, que eran los 9 trabajadores que conforman la plantilla de la empresa, desglosados por centro de trabajo.
- Número y la identificación de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de extinción de contratos.
- Cuentas anuales de los dos últimos años. Modelos 303 de IVA, modelos 390 y 200 de 2022 y 2023.

Toda esa documentación se puso a disposición de los trabajadores cuando se les comunicó individualmente el inicio del periodo de consultas y, una vez designados los representantes de los trabajadores, se procedió a hacerles entrega de toda la documentación.

3.Dicha documentación coincide con la que exige el art. 51.2 ET y, también, con la exigida por el art. 4.2 del Reglamento y, si bien las cuentas anuales, conforme a este último precepto están integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de

efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados y, la demandada aportó esas cuentas de forma incompleta, sin embargo, se ha declarado probado que:

A) Ningún trabajador hasta la designación de la comisión que les representa solicitó ningún tipo de documentación.

B) Durante las reuniones del periodo de consultas (19 y 23 de agosto de 2024) no se realizó ninguna queja sobre este particular, ni por los trabajadores ni por la comisión designada por los trabajadores.

C) La empresa aportó además de las Cuentas anuales de los dos últimos años, Modelos 303 de IVA, modelos 390 y 200 de 2022 y 2023, otra documentación, tales como los movimientos bancarios de c/c en el BBVA y en Caixabank; también la agenda de citas (la empresa se dedica a salón de peluquería).

D) Mopripel, SL se encuentra incurso en situación de causa de disolución: el patrimonio neto (-311.144 €) se encuentra en el ejercicio de 2023 reducido una cantidad inferior a la mitad del capital social (3.005,06 €).

E) La deuda que la compañía mantiene a 31 de diciembre de 2023 asciende a 335.103, 92 €. En el ejercicio 2023, en el detalle de compensación de bases imponibles negativas, se aprecia una deuda pendiente de compensación de 359.287,20 euros.

F) El Juzgado mercantil nº 4 de Sevilla dictó el 22-11-24, en el proceso nº 1165/24, dictó auto de declaración de concurso sin masa de Mopripel, SL conforme a un pasivo de 314.980,22 € (f. 288, 289), habiendo transcurrido el plazo sin que ningún acreedor hubiera interesado el nombramiento de administrador concursal. Por auto de igual juzgado mercantil se dictó el 19-2-25 auto declarando concluso el concurso de Mopripel, SL y el cierre provisional de la hoja abierta en el Registro Mercantil a la concursada.

4. La documentación facilitada en el caso concreto cumplió la finalidad prevista en las normas, esto es, acreditar la causa económica, dirimir las posibilidades de evitar o reducir los despidos o, como en el caso, evidenciar la falta total de viabilidad de la empresa al estar incurso en causa de disolución ya a finales de 2023, siendo muy próxima en el tiempo la solicitud de concurso, que concluyó sin masa tres meses después, de modo que como indica la sala de instancia era inevitable el despido de toda la plantilla, habida cuenta de que con la información facilitada, la parte social pudo constatar la certeza de los hechos alegados en la memoria explicativa, valorar la postura de la parte contraria, y afrontar la negociación, que como decimos son los fines de la documentación que la norma exige. Así pues, la documentación requerida por la parte social o la que simplemente echa en falta no integra lo que la Directiva califica como documentación pertinente.

DÉCIMO.- 1. La parte recurrente sostiene que no ha existido una negociación real entre las partes, ya que no se han planteado otras medidas menos drásticas tales como el cierre de uno solo de los dos centros de trabajo, la suspensión de contratos o reducciones de jornada, entre otras; que durante las consultas no se han planteado otras opciones menos drásticas ni se han ofrecido medidas sociales de acompañamiento; que la negociación de buena fe no se satisface con la mera celebración de reuniones, sino que implica una conducta activa orientada a la búsqueda de soluciones alternativas y al intercambio de propuestas. Alude al informe de la Inspección, el que confirma con claridad que la empresa no propuso ninguna alternativa real y desestimó toda opción que no fuera el cierre total, lo que vacía de contenido el periodo de consultas, haciéndolo meramente formal y sin efectividad.

2. Conforme al art. 51.2 del ET: «Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo». La mala fe durante el periodo de negociación acarrea la declaración de nulidad del despido, a tenor de lo establecido en el artículo 124.11 de la LRJS, ya que supone un vicio grave en la misma y equivale a su inexistencia.

3. Son numerosas las ocasiones en que hemos debido examinar si la negociación de un despido colectivo había sido conforma a las exigencias de la buena fe, tal y como la Ley exige. En nuestra STS 24/2026, de 14 de enero (rec. 176/2025), hicimos una apretada síntesis.

«A) Configuración general. -La STS 27 mayo 2013 (rec. 78/2012, Aserpal), seguida por otras muchas posteriores, aborda el examen de la buena fe explicando que la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo (como a todo contrato: art. 1258 CC) y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET («ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»); b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y



de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial".

B) Conexión con la documentación entregada. -En muchas ocasiones, como las S STS de 20 marzo 2013 (rec. 81/2012, Talleres López Gallego) y 18 febrero 2014 (rec. 74/2013), hemos concluido que, para analizar el cumplimiento de ese deber, "habrá de analizarse en cada caso el alcance de la posición empresarial y la manera en la que han discurrido esas negociaciones". Y todo ello partiendo de que la finalidad del art. 51.2 ET y preceptos reglamentarios es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas del despido y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el art. 2.3 de la Directiva 98/59/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el art. 2.1, se proyecte, tal y como expresa el art. 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

C) Conexión con la variación de propuestas. -En STS 21 mayo 2014 (rec. 249/2013, Vaersa) se explica que "No puede hablarse de una postura inamovible de la empresa ... El hecho de que, al no alcanzarse un acuerdo, la decisión empresarial final se limitara a la indemnización legal de 20 días, sin otras mejoras, no puede afectar a la calificación de la actitud de la empresa durante el periodo de consultas. La inamovilidad contumaz como prueba de carencia de buena fe la apreciamos en el caso resuelto en la STS/4ª/Pleno de 20 marzo 2013 (rec 81/2012), pero porque allí se daba la doble circunstancia de la falta de información a la representación de los trabajadores y el mantenimiento a ultranza de la posición empresarial desde el inicio. Precisamente, indicábamos que cabía negar que se hubiera desarrollado un verdadero periodo de consultas "y no tanto porque no se moviesen las posiciones empresariales en el curso de las tres reuniones, sino porque a lo anterior se une también el dato significativo de la referida desinformación de los representantes de los trabajadores y la constancia inicial y final inamovible de extinguir desde el principio y sin información relevante la totalidad de los contratos de trabajo"».

4. En este caso, habiendo concluido en el fundamento anterior que la obligación documental se consideraba cumplida, se cumple también la conexión entre la buena fe negocial y la documentación entregada, la que hemos considerado pertinente y suficientemente expresiva para, no solo acreditar las causas, sino para orientar correctamente la negociación en aras de evitar o reducir los despidos. En ese sentido, las opciones que baraja la parte social en su recurso, tales como suspensiones o cierre de un solo centro se evidencian inviables a la vista de la causa económica que es grave y urgente, habida cuenta que la empresa estaba incurso en causa de disolución y que tres meses después el concurso solicitado estaba concluido sin masa.

La ausencia de oferta o alternativas por parte de la empresa se explica por la grave situación económica que abocaba al cierre, tanto más por la existencia de órdenes de desalojo de los locales, lo que se cohonestaba a su vez por la inamovible postura de los trabajadores que, como pone de manifestó la Sala, a la vista del contenido de las actas de las reuniones en el periodo de consultas, era contraria a todo acuerdo que no implicase el abono inmediato de las indemnizaciones que les correspondían, así como abono de los salarios y conceptos pendientes de abono, esto es, que lo que estaba en juego ya solo era poder recibir la indemnización y la liquidación correspondiente a la extinción del contrato.

También se añade que, durante las reuniones en el periodo de consultas, no se realizaron por la parte social ninguna propuesta y, sin embargo, la empresa propuso al personal que lo solicitara facilitar la realización de algún curso de capacitación para otros trabajos, amén de dirigirse a empresas del sector en orden a la posibilidad de contratar al personal especializado. Ninguno de los trabajadores solicitó ni la realización de cursos ni que se intentaran gestiones para su contratación en otras empresas del sector.

Por último, la parte recurrente hace supuesto de la cuestión al señalar que la empresa no solo no ofreció realmente dichos cursos o gestiones de recolocación, sino que tampoco ha aportado prueba alguna sobre su existencia, ni documental ni testifical, ni durante el periodo de consultas ni durante el procedimiento judicial, más allá de la declaración de la administradora de la empresa demandada. Sin embargo, como pone de manifiesto el Ministerio Fiscal en su informe, por la parte recurrente no se discute la afirmación de la Sala de que nadie solicitó ni cursos ni intentos de recolocación ni convenio con la Seguridad Social y eso es lo que se ha declarado probado, de lo que se infiere que esos ofrecimientos sí se produjeron.

5. En definitiva, no puede afirmarse la falta de buena fe negocial, de modo que, en este punto, el motivo quinto también debe ser desestimado.

ÚNDÉCIMO.- 1. En atención a lo expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal procede la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.



2.Sin costas conforme dispone el art. 235 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º.- Desestimar el recurso de casación ordinaria interpuesto por la letrada doña María José Carretero Rodríguez, en nombre y representación de doña Ángela , doña Virginia y doña Sara contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, 1462/2025, de 14 de mayo, procedimiento 21/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre impugnación de despido colectivo a instancia de la comisión representativa formada por doña Ángela , doña Virginia y doña Sara contra Mopripel, SL.

2º.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, 1462/2025, de 14 de mayo, procedimiento 21/2024.

3º.- Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.